

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN TETAP STUDI PADA FAKULTAS KOMUNIKASI DAN BISNIS UNIVERSITAS TELKOM BANDUNG

Astadi Pangarso

Vidi Ramadhyanti

Universitas Telkom

astadipangarso@telkomuniversity.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the influence of non-physical work environment on job satisfaction lecturer of the Faculty of Communication and Business at the University of Telkom Bandung. The independent variable X of the study is non-physical work environment while the dependent variable Y is job satisfaction. The data are obtained by distributing questionnaires, sampling technique uses the saturation. The analytical method used is a simple linear regression analysis method.*

*The research results prove that the non-physical work environment by 38.8% have influence on job satisfaction lecturer of the Faculty of Communication and Business, University of Telkom Bandung and the remaining 61.2% is influenced by other factors that are not observed in this study. In other words, there is a partial effect of non-physical work environment on permanent lecturers' job satisfaction on the Faculty of Communication and Business, University of Telkom Bandung.*

**Keywords:** *human resources, non-physical work environment, job satisfaction*

### 1. PENDAHULUAN

Dampak era globalisasi tampaknya sudah merambah di industri jasa, khususnya Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta. Ini disebabkan karena diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean MEA 2015. Paradigma baru di Indonesia saat ini, telah mengantarkan perguruan tinggi pada orientasi persaingan bukan hanya pada level nasional. Orientasi perguruan tinggi telah bergeser pada persaingan secara global. Hal ini dapat dilihat pada salah satu universitas swasta di kota Bandung yaitu Universitas Telkom atau disingkat Tel-U.

Untuk meningkatkan persaingan secara global tersebut Tel-U resmi meluncurkan visi *A World Class University* dalam konteks meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti yang disebutkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan disaat peresmian Tel – U Tahun 2013 lalu, bahwa membuka cabang di investasi Sumber Daya Manusia SDM di perguruan tinggi merupakan usaha yang sangat luar biasa. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan baik secara nasional maupun global harus mempunyai kualitas SDM yang memiliki intelektual baik. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor pelaku dari semua kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi, selain sumber daya lainnya.

***Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap  
(Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhyanti)***

Dalam hal ini, karyawan khususnya dosen merupakan SDM yang menjadi kekayaan tersendiri dalam suatu organisasi perguruan tinggi. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Adapun data jumlah dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis Tel – U dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Data Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis**

Dosen Tetap Ilmu Komunikasi	38
Dosen Tetap Administrasi Bisnis	38
Total Dosen FKB	76

*Sumber* : Wakil Dekan II Fakultas Komunikasi dan Bisnis

Dosen merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya dosen, suatu perguruan tinggi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap organisasi perguruan tinggi harus mengelola dan memperhatikan kepuasan kerja dari karyawan khususnya dosen.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Seperti pada lembaga pendidikan Swastika Prima *Entrepreneur College*, berkat kepuasan kerja karyawan yang diindikasikan dengan sikap-sikap positif dari para karyawan terhadap pekerjaannya, Swastika Prima *Entrepreneur College* berhasil meraih penghargaan dari Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia sebagai lembaga pendidikan dengan pengelolaan dan pelayanan terbaik di Indonesia tahun 2013 (Wuryanano, 2013).

Robbins dan Judge (2011:110) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sikap positif dari karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya tersebut dapat merugikan organisasi yang bersangkutan bahkan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Berikut data kepuasan dosen dan staf Fakultas Komunikasi dan Bisnis Periode 2015:

Tabel 2

Presentase Kepuasan Dosen dan Staf Fakultas Komunikasi Bisnis Semester Genap 2014-2015

No.	Pertanyaan	Target	Realisasi
1.	Pekerjaan atau tugas yang dilakukan di unit anda.	78%	76%
2.	Komunikasi internal dan kerja sama di unit anda	78%	74%
3.	Transparansi dan kejelasan program kerja unit anda.	78%	70%
4.	Kesempatan pengembangan karir/promosi di unit anda.	78%	71%
5.	Kesempatan mengembangkan kompetensi di unit anda.	78%	72%
6.	Penilaian kinerja/prestasi di unit anda.	78%	73%
7.	Ketersediaan dan kehandalan fasilitas kerja unit anda.	78%	69%
8.	Struktur Organisasi, Manajemen, dan Tata Kerja Universitas.	78%	69%
9.	Sistem Remunerasi dan kesejahteraan.	78%	68%
10.	Fasilitas Kesehatan.	78%	66%
11.	Keamanan dan kebersihan lingkungan kerja.	78%	62%
12.	Kehandalan Sistem Informasi Manajemen.	78%	61%
Total rata-rata yang terealisasi			72%

Sumber: Data Survey Kepuasan Karyawan dan Dosen oleh Wakil Dekan II Fakultas Komunikasi dan Bisnis

Target ditentukan sebesar 78% berasal dari pertimbangan oleh tim rancangan strategi Tel-U yang mengacu pada *benchmarking* dari universitas lain serta ditentukan oleh *stakeholder* YPT. Dari 12 dua belas item pertanyaan kuesioner kepuasan kerja dosen tersebut tidak seluruhnya ada di bawah wewenang fakultas sebagian merupakan wewenang dari pusat yaitu nomer 8, 9, 10, dan 12. Dari data Tabel 1.3 dapat diartikan masih ada hal yang belum berjalan sebagaimana mestinya karena target yang terealisasi belum mencapai 78%.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja (Marihot, Tua, 2009:291). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan Sedarmayanti (2009:75). Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009:269) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Untuk mengetahui lingkungan kerja dosen, pada tanggal 6 Juli 2015 dan 13 Oktober 2015 penulis melakukan wawancara kepada 12 dua belas dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis Tel-U. Berikut hasil tanggapan responden yang penulis rangkum pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Tanggapan Responden**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden
1.	Apakah bapak/ibu sering membantu rekan kerja lain jika mendapat kesulitan dalam bekerja?	2 dosen tidak membantu rekan kerja lain jika mendapatkan kesulitan dalam bekerja.
2.	Apakah bapak/ibu merasa adanya perlakuan yang diskriminatif di lingkungan kerja anda ?	4 dosen merasa adanya perlakuan yang diskriminatif di lingkungan kerjanya.
3.	Apakah bapak/ibu merasakan kesulitan untuk menemui pimpinan dalam koordinasi pekerjaan?	2 dosen merasakan kesulitan untuk menemui pimpinan dalam koordinasi pekerjaan
4.	Apakah pimpinan selalu mengawasi, memberi pengarahan, dan memotivasi anda secara rutin?	4 dosen menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu mengawasi, memberi pengarahan dan memotivasi mereka secara rutin.
5.	Apakah bapak/ibu merasakan adanya hubungan yang berkelompok antar dosen di lingkungan anda ?	9 dosen merasakan adanya hubungan yang berkelompok di lingkungan kerja mereka.
6.	Apakah bapak/ibu sering melakukan pertemuan informal diluar jam kerja dengan rekan kerja lainnya?	4 dosen tidak melakukan pertemuan informal diluar jam kerja dengan rekan kerja lainnya.

*Sumber:* Data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, terlihat 9 sembilan dari 12 dua belas dosen FKB merasakan adanya hubungan yang berkelompok di ruang kerja mereka, ini dikarenakan adanya faktor perbedaan usia dan pola pikir yang berbeda. Menurut Sunyoto (2012:44), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan, lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal itu tentu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2011:110) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Leblebici (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik.

Dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, permasalahan ini layak untuk dilakukan penelitian dengan mengambil judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.**

## **2. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Sedarmayanti (2009:121) mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori, yakni:

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperature, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

## **2.2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian lingkungan non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya:

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

a. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Menurut Duane et al dalam Mangkunegara dan Prabu(2011:105), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

a. Lingkungan kerja temporal

- Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.

- Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.

b. Lingkungan kerja psikologis

- Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

- Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai.

- Keletihan

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, *turnover* dan kecelakaan kerja.

Menurut Sunyoto (2012:44), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

a. Hubungan individu

Diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan kerja sekerja maupun atasan.

b. Hubungan kelompok

Sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama.

Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Wursanto (2009: 269 - 270) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan ,memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.
- d. Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

### **2.3. Kepuasan kerja**

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah penilaian individu terhadap pekerjaannya maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Diantaranya yaitu:

Menurut Annakis et al (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Rivai (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Rivai (2010:860) berpendapat bahwa variabel kepuasan kerja yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah:

- a. Isi pekerjaan  
Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.
- b. Supervise  
Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.
- c. Organisasi dan manajemen  
Organisasi dengan manajemen yang baik akan mendukung seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan pada akhirnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja.
- d. Kesempatan pengembangan diri  
Seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya demi kemajuan perusahaan.
- e. Gaji dan keuntungan finansial lainnya  
Contoh: adanya insentif.
- f. Rekan kerja  
Kepuasan kerja akan didapat melalui rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik.
- g. Kondisi pekerjaan  
Kepuasan kerja bisa diperoleh seseorang dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja serta fasilitas pendukung kerja yang memadai.

Robbins dan Judge (2008:256) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai pekerjaan tersebut.



Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Mangkunegara dan Prabu (2010:498) kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor:

- a. Imbalan jasa
- b. Rasa aman
- c. Pengaruh antarpribadi
- d. Kondisi lingkungan kerja
- e. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan Job Descriptive Index JDI (Luthans, 2006:244) :

- a. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerja menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas.

- b. Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

- c. Promosi

Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

- d. Pengawasan

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

- e. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan.

Teori kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah teori dari Wexley dan Yuki yang dikutip Rivai (2010:856):

- a. Teori ketidaksesuaian *Discrepancy theory*

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga dapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

- b. Teori keadilan *Equity theory*

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan *equity* dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam



teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang yang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap pegawai akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Apabila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori dua faktor *Two Factor theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang *continue*. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfied hygiene factors* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini, pegawai tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

d. Teori kesetaraan *Equity Model Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Edward Lawler. Teori ini pada intinya menjelaskan tentang kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang dipresepsikan oleh pegawai lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu, pada dasarnya ada tiga tingkatan pegawai, yaitu:

- Memenuhi kebutuhan dasar pegawai
- Memenuhi harapan pegawai sedemikian rupa, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ketempat lain
- Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapatkan lebih dari apa yang diharapkan.

e. Teori keinginan relatif *relative deprivation theory*

Menurut teori ini, kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan pegawai. Ada enam keputusan penting menyangkut kepuasan dengan pembayaran menurut teori ini adalah:

- Perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan
- Perbedaan antara pengeluaran dengan penerimaan
- Ekspektasi untuk menerima pembayaran lebih
- Ekspektasi yang rendah terhadap masa depan
- Perasaan untuk memperoleh lebih dari yang diinginkan
- Perasaan secara personal tidak bertanggung jawab terhadap hasil yang buruk

f. Teori M-H *motivator-hygiene theory*

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori M-H sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Namun penelitian menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan turnover SDM serta antara kepuasan kerja dan komitmen SDM. Pada intinya, teori M-H justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa tinggi macam strategi *golden handcuff* karena balas jasa tinggi hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja

dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja balas jasa hanyalah faktor hygiene, bukan motivator. Untuk mendatangkan kepuasan kerja, Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan job enrichment, yaitu suatu upaya menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar.

#### **2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja pegawai. Untuk itu, perusahaan harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Seperti yang diungkapkan Robbins dan Judge (2011:110) bahwa Lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dari pengertian tersebut kepuasan kerja dapat dipengaruhi lingkungannya, khususnya lingkungan kerja non fisik yang menyebabkan karyawan dapat merasa semangat dan puas dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya.

Lingkungan kerja yang tepat sasaran akan menyebabkan pegawai merasa memiliki pekerjaan itu dan berakhir dengan kepuasan kerja yang diharapkan. Lingkungan kerja yang mendukung menjadikan pegawai peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun memudahkan mengerjakan tugas. Lingkungan kerja ini mempengaruhi para pegawai dalam bekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh pula terhadap produktivitas perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wilson (2008:227) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Newstrom (2007:97), bahwa Lingkungan kerja mempengaruhi kebosanan dalam pekerjaan, kelelahan dalam bekerja dan pekerjaan yang monoton. Hal ini harus diperhatikan agar pegawai dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak bosan dalam bekerja dan pekerjaan tidak monoton dan pegawai nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Suatu perusahaan atau organisasi dalam usaha pencapaian tujuannya harus bisa memperhatikan kepuasan kerja pegawainya yang meliputi harapan-harapan dan kebutuhan-kebutuhannya. Apabila yang diharapkan pegawai dengan kenyataannya yang tidak terdapat kesenjangan atau hanya terdapat kesenjangan yang kecil berarti masih terdapat kepuasan kerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja terutama lingkungan kerja non fisik, yang buruk dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Pekerjaan yang dilakukan akan terasa tidak menyenangkan untuk diselesaikan. Seseorang akan merasa tertekan karna lingkungan kerja yang buruk dan hal tersebut mengakibatkan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai menjadi berkurang. Jika kepuasan kerja menurun, maka akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang baik akan berusaha menampilkan prestasi kerja yang baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

#### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teoritis maka kerangka pemikiran penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berfikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka pemikiran juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

Wursanto (2009:269) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu:

- a. Pengawasan
- b. Suasana kerja
- c. Sistem pemberian imbalan
- d. Perlakuan baik
- e. Rasa aman
- f. Hubungan dengan anggota lain
- g. Adil dan objektif

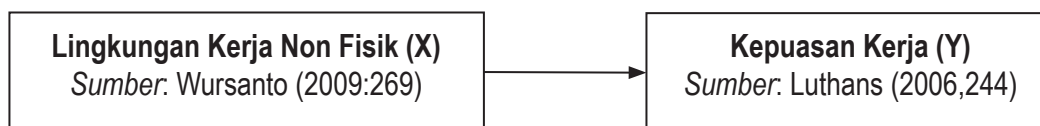
Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2011: p.110) menyatakan bahwa Lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Hal ini telah dibuktikan oleh Leblebici (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. ini menunjukkan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan Job Descriptive Index JDI Luthans, 2006: p. 244:

- a. Pekerjaan itu sendiri *Work on Present Job*
- b. Gaji *Pay*
- c. Promosi *Promotion*
- d. Pengawasan *Supervisory*
- e. Rekan kerja *Co-Worker*

Untuk menggambarkan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



**Gambar 1**

Kerangka Pemikiran

Sumber: Wursanto (2009, p.269) dan Luthans (2006, p.244)

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, hipotesis penelitian yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya adalah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:p.8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.1. Variabel Operasional**

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal adalah skala ranking yang didalamnya angka diberikan ke obyek untuk mengidentifikasi derajat relatif karakteristik obyek itu. Jadi memungkinkan bagi kita untuk menentukan apakah sebuah objek mempunyai karakteristik lebih atau karakteristik kurang daripada beberapa obyek lainnya Malhotra, 2009: p. 277. Berdasarkan perumusan masalah maka variabel yang akan digunakan adalah:

**a. Variabel Independen**

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2014: p. 4). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perlakuan baik, rasa aman, hubungan dengan anggota lain, adil dan objektif. Dimana terdapat 18 pernyataan yang harus dijawab oleh responden untuk variabel ini.

**b. Variabel dependen**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang mejadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:4). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja yang terdiri daripekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Dimana terdapat 11 pernyataan yang harus dijawab oleh responden untuk variabel ini.

Uraian mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik X dan Kepuasan Kerja Y pada penelitian ini dapat dijabarkan pada table 4 sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Variabel Operasional peneltian**

Lingkungan Kerja Non Fisik (variabel independen) Wursanto (2009:269)		
No	Variabel	Jumlah pertanyaan
1	Pengawasan	2
2	Suasana Kerja	3
3	Sistem Pemberian Imbalan	4
4	Perlakuan Baik	2
5	Rasa Aman	2
6	Hubungan dengan anggota lain	2
7	Adil dan Objektif	3
Kepuasan Kerja (variabel dependen) Sumber: Fred Luthans 2006:244		
1	Pekerjaan itu sendiri	3
2	Gaji	2
3	Promosi	1
4	Pengawasan	3
5	Rekan Kerja	2

### **3.2. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu (Sugiyono, 2014: p.61). Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Tel-U, berjumlah 76 dosen tetap.

### **3.3. Sampel**

Menurut Sugiyono (2014: p.81) sampel adalah bagian dari jumlah data dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* mewakili.

Pada penelitian ini, karena jumlah dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Tel-U kurang dari 100 orang. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Tel-U yaitu sebanyak 76 dosen.

### **3.4. Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2014: p.81) Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah Non Probability sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2014: p.122). Seperti yang diungkapkan oleh Arikunto (2010: p.109) berpendapat bahwa untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sehingga teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh karena jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya yaitu 76 dosen tetap.

### **3.5. Pengumpulan Data**

Pengukuran adalah angka atau simbol lain ke karakteristik obyek menurut aturan yang sudah dispesifikasikan sebelumnya. Penetapan skala dapat dianggap sebagai pemanjangan dari pengukuran. Penerapan skala adalah penciptaan rangkaian kesatuan yang disitu obyek yang diukur ditempatkan (Malhotra, 2009: p.274).

Pengukuran ini menggunakan skala ordinal. Skala ordinal adalah data yang dinyatakan dalam bentuk katagori dan memiliki peringkat (Suryani dan hendryadi, 2015, p.128). Jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Malhotra (2009: p.298) skala *Likert* adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pertanyaan mengenai objek stimulus. Alternatif jawaban yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sangat Tidak Setuju STS, Tidak Setuju TS, Kurang Setuju KS, Setuju S, Sangat Setuju SS. Sehingga pilihan jawaban seperti pada Tabel 5 di bawah ini:

**Tabel 5.**  
Skala Pengukuran

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju STS	1
Tidak Setuju TS	2
Kurang Setuju KS	3
Setuju S	4
Sangat Setuju SS	5

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut Sugiyono (2014:142) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet. Kuisisioner ini nantinya dibagikan kepada dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis di Tel-U.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk uji validitas item, dapat dilihat pada koefisien korelasi antara tiap item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan *r* table *pearson product moment* pada signifikansi 0,05 dengan uji 2sisi dan N=30 maka didapat nilai *r* table adalah 0,361. Dari output variabel lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa semua nilai korelasi diatas *r* table 0,361 jadi semua item valid.

Sedangkan untuk uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,890. Karena nilai *cronbach's alpha* tersebut lebih dari 0,7 artinya reliabel.

### 4.2. Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung, dengan responden penelitian adalah dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang diberikan langsung kepada dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

Kuisisioner dianggap sah jika pernyataan pada kuisisioner dijawab seluruhnya dan pada setiap pernyataan hanya ada satu jawaban. Berikut tampilan perincian penyebaran kuisisioner:

**Tabel 6**  
Perincian Penyebaran Kuisisioner Penelitian

Klasifikasi Kuisisioner	Jumlah
Jumlah kuisisioner yang disebar	76
Jumlah kuisisioner yang kembali	74
Jumlah kuisisioner yang sah	74

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 76 kuesioner, sedangkan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 74 kuesioner. Hal ini dikarenakan 2 responden tidak bersedia mengisi kuesioner yang diberikan, sehingga jumlah kuesioner yang sah sebanyak 74 kuesioner.

### Analisis Regresi Sederhana

Pada penelitian ini, analisis regresi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja non fisik X terhadap kepuasan kerja Y. Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungan sebab akibat terhadap nilai variabel lain. Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y = Nilai prediksi variabel dependen

a = Konstanta, yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = Variabel independen

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, didapat output hasil perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut :

**Tabel 7.**  
Hasil Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	1.009	.323		3.120	.003
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.674	.100	.623	6.758	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output di atas didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,009 + 0,674X$$

Arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut:

$\alpha = 1,009$  artinya jika lingkungan kerja non fisik bernilai nol 0 maka kepuasan kerja dosen tetap akan bernilai 1,009

$\beta = 0,674$  artinya jika lingkungan kerja non fisik bernilai satu satuan maka kepuasan dosen tetap akan meningkat 0,674

Hasil perhitungan Uji t adalah sebagai berikut:



**Tabel 8.**  
Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	1.009	.323		3.120	.003
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.674	.100	.623	6.758	.000

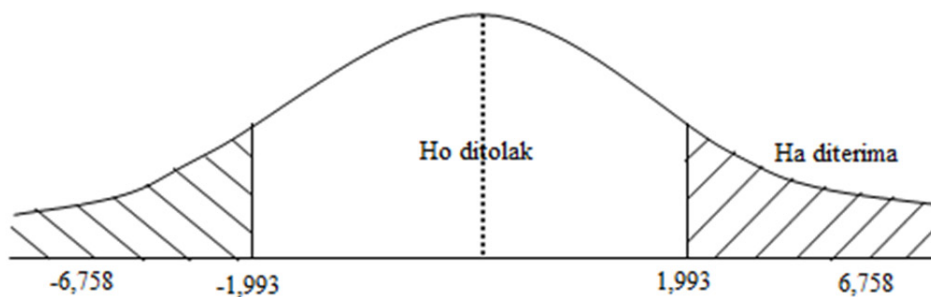
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 2.2

Merumuskan hipotesis

Ho : Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

Ha : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.5 dapat dilihat nilai t hitung yang diperoleh untuk setiap variabel. Untuk mendapatkan kesimpulan, terlebih dahulu harus ditentukan nilai t tabel yang akan digunakan sebagai pembanding. Nilai t tabel ini bergantung pada besarnya df *degree of freedom* serta tingkat signifikan yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dan nilai  $df = n - k - 1 = 74 - 1 - 1 =$  sebesar 72 diperoleh nilai t table 1,993.



**Gambar 2.**  
Kurva Uji t

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 6,758 dan t tabel 1,993 dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Selain itu nilai signifikan sebesar  $0 < 0,05$  artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

Koefisien determinasi menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Semakin besar nilai  $R^2$  mendekati 1, maka ketepatannya dikatakan semakin baik (Setiawan dan Kusri, 2010:64). Setelah diketahui nilai R sebesar 0,623 maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

**Tabel 9.**  
Hasil Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.380	.483160

a. *Predictors: Constant, Lingkungan Kerja Non Fisik*

b. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 2.2

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,388 \times 100\% \\
 &= 38,8\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 38,8% yang menunjukkan arti bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh sebesar 38,8% terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leblebici (2012) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi sebesar 0,595 59,5%. Diantara kedua penelitian tersebut memiliki persamaan dimana hasil kedua penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja, dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan metode pengumpulan data, sumber data dan instrument pada penelitian ini adalah kuesioner. Perbedaan diantara kedua penelitian tersebut terdapat pada objek penelitian.

Sebagai tambahan selain lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. menurut penelitian yang dilakukan Ayudiarini (2011), Nurhasanah (2010) dan Pangarso dan Rengganis (2015) iklim organisasi dan pengembangan karir memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Kedepannya akan lebih baik jika diadakan penelitian lebih lanjut yang meneliti faktor lain di luar lingkungan kerja non fisik dari studi literature sebelum dilakukan pengujian empiris lebih lanjut.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan Kerja Non Fisik X Dosen Tetap pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, lingkungan kerja non fisik X secara keseluruhan masuk ke dalam kategori Baik. Dari jawaban responden terhadap 18 pernyataan mendapat nilai skor total sebesar 4968 atau 74,59%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non Fisik pada Universitas Telkom khususnya pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis FKB telah berjalan baik sesuai dengan yang diharapkan para dosen tetap di FKB.

Dari 18 pernyataan pada variabel lingkungan non fisik X yang mendapatkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai Dosen merasa nyaman bekerja sama dengan pimpinan mendapatkan persentase sebesar

95,40% dan pada pernyataan Tidak adanya perbedaan perlakuan antara dosen satu dengan lainnya mendapatkan persentase sebesar 87,83% masuk kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar dosen tetap FKB Universitas Telkom dengan rekan kerja terjalin dengan baik karena saling menghargai satu sama lain. Hal ini juga menunjukkan bahwa dosen tetap FKB sangat merasa nyaman dan merasakan tidak adanya diskriminatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di Universitas Telkom.

Pernyataan yang mendapatkan nilai terendah terdapat pada pernyataan Adanya perasaan aman jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya dengan persentase sebesar 62,97% masuk dalam kategori Kurang Baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dosen merasa takut dan belum merasakan rasa aman jika suatu saat terjadi pemutusan hubungan kerja antara dosen dengan institusi.

## **2. Kepuasan Kerja Y Dosen Tetap pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, Kepuasan Kerja Y secara keseluruhan mendapatkan skor total sebesar 3043 atau 74,76% dan masuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa dosen tetap FKB sudah merasa puas dengan kinerja dan lingkungan kerja mereka. Dari semua pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja Y yang mendapatkan nilai tertinggi adalah pernyataan tentang Adanya kemampuan bekerjasama dengan para dosen dengan persentase sebesar 82,43% masuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing dosen saling mempercayai dosen lain serta memiliki kemampuan yang saling melengkapi dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaan.

Pernyataan yang mendapatkan nilai terendah walaupun masuk dalam kategori baik yaitu pernyataan tentang Pimpinan memberikan bantuan teknis terhadap bawahan dengan persentase sebesar 69,45%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua dosen merasakan pimpinan mereka selalu membantu dalam mencari solusi ketika para dosen mengalami kesulitan secara teknis.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik X terhadap Kepuasan Kerja Y Dosen Tetap pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung**

Dari hasil pengolahan data pada penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 6,758 dan t tabel 1,993 dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu, nilai signifikan sebesar  $0 < 0,05$  artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap fakultas komunikasi dan bisnis universitas Telkom Bandung.

Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja dosen tetap fakultas komunikasi dan bisnis universitas Telkom Bandung dengan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 38,8% yang menunjukkan arti bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh sebesar 38,8% terhadap kepuasan kerja dosen tetap fakultas komunikasi dan bisnis universitas Telkom Bandung. Sedangkan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Seluruh temuan pada penelitian ini sejalan dengan Annakis *et al* (2011), Widodo (2014), Nelfan dan Setiawati (2014) dan Jain dan Kaur (2012) yang secara umum menemukan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai faktor yang penting dalam terwujudnya organisasi yang berjalan dengan baik.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik X terhadap Kepuasan Kerja Y Dosen Tetap pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Adapun saran yang peneliti berikan setelah meneliti permasalahan ini adalah sebagai berikut:

### 5.2.1. Bagi Universitas Telkom Bandung

1. Universitas memberikan ketentuan perusahaan untuk membuat para dosen tidak takut untuk berkarir diluar dan juga apabila terdapat pemutusan hubungan kerja para dosen tidak merasa terancam dan setidaknya mempunyai modal untuk karir selanjutnya.
2. Universitas sebaiknya mempertahankan pimpinan yang selalu memberikan bantuan teknis terhadap bawahannya jika bawahan tersebut sedang mengalami kesulitan. Berdasarkan hasil tanggapan responden, meskipun pernyataan Pimpinan selalu memberikan bantuan teknis kepada bawahan mendapatkan nilai terendah, namun pernyataan tersebut masuk ke dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa para dosen merasakan pimpinan mereka peduli terhadap kesulitan yang dialami. Pihak Institusi diharapkan memberikan apresiasi kepada pimpinan agar pimpinan tersebut dapat meningkatkan kualitasnya dalam hal memberikan bantuan secara teknis bagi bawahannya, yang termasuk kategori baik menjadi kategori sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen tetap di fakultas komunikasi dan bisnis universitas telkom. Pihak institusi diharapkan agar membuat agenda baru untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik baik di kantor maupun di luar kantor. Hal ini seperti mengadakan *gathering*, *out bound*, arisan atau aktivitas-aktivitas lain diluar jam kerja. Sehingga dapat menciptakan kedekatan secara personal antar dosen, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### 5.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Kepada penelitian selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti iklim organisasi, pengembangan karir, dan faktor-faktor lainnya.
2. Untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama, disarankan menggunakan metodologi penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sehingga menambah pengetahuan bagi banyak pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annakis, J., Lobo, A., dan Pillay, S., 2011. Exploring monitoring, work environment and flexibility as predictors of job satisfaction within Australian call centres. *International Journal of Business and Management*, 6(8), 75.
- Apriyadi., 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Presepsional pada Karyawan PT. KAI Persero Daerah Operasi II Bandung. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia: tidak diterbitkan.
- Arikunto, S., 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Keempat Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayudiarini, N., 2011. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Universitas Gunadarma.
- Ghozali, I., 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T.H., 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi dua. Yogyakarta: BPFE Jogjakarta.
- Jain, R., dan Kaur, S., 2014. Impact of work environment on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1-8.
- Leblebici, D., 2012. Impact of workplace quality on employee's productivity: Case study of a bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 1(1), 38-49.
- Luthans, F., 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A., dan Prabu, A., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nelfan, D., dan Setiawati, M., 2014. Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan food and beverage "x" hotel surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1, 127-145.
- Nurhasanah, A., 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda (on-line). *Jurnal EKSIS*, 6(1), 1266-1267.
- Pangarso, A., 2014. Motivasi Kerja Dosen Program Studi (Prodi) Administrasi Bisnis (Adbis) Sekolah Administrasi Bisnis Dan Keuangan (SABK) Institut Manajemen Telkom (IMTelkom) Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*, 3(2).
- Pangarso, A., dan Rengganis, R. (2015). Faktor-faktor budaya organisasi, suatu studi pada prodi administrasi bisnis (ADBIS)-Telkom University Bandung. DeReMa (Development Research of Management) *Jurnal Manajemen*, 10(2), 248-272.
- Rivai, V., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., dan Judge, T., 2003. *Essentials of organizational behavior* (Vol. 200, No. 1). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, edisi pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan dan Kusriani, D.E., 2010. *Ekonometrika*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, 2012. *Perilaku dalam Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Widodo, D.S., 2014. Influence of Leadership dan Work Environment to Job Satisfaction dan Impact to Employee Performance Study On Industrial Manufacture in West Java. *Journal of Economics dan Sustainable Development*. Merdeka Malang University, Malang
- Wilson, G., 2008. *Kondisi Kerja dan Faktor Kepuasan Kerja*. Jakarta: Prentice Hall.
- Wursanto, I., 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- Wuryanano, R.M., 2013. Penghargaan pengelola lembaga terbaik dari mendikbud. [online] Available at: <<http://www.wuryanano.com/2013/10/08/penghargaan-pengelola-lembaga-terbaik-dari-mendikbud/>> [Accessed 8 January 2015].